心理科学进展 2018, Vol. 26, No. 2, 306–318
Advances in Psychological Science DOI: 10.3724/SP.J.1042.2018.00306

反生产工作行为：研究视角、内容与设计*

张绿漪 [1] 黄 庆 [1] 蒋昀洁 [1,2] 蒋春燕 [1]

([1] 南京大学商学院, 南京 210093) ([2] 中国传媒大学南广学院, 南京 211172)

摘 要 反生产工作行为是指员工在职场故意损害组织及利益相关者合法权益的行为。研究者基于对管理学和心理学领域 13 本国际顶级期刊 100 篇文献的梳理, 从研究视角、研究内容和研究设计三个角度, 对反生产行为相关研究进行了系统的分析和评述。文献回顾结果表明, 反生产工作行为的研究理论视角有特质取向、社会交换、社会认知和挫折−攻击理论, 表现出多视角且跨学科的特点; 研究内容基于情境维度与特质激活理论, 构建了人与情境互动的整合模型, 侧重于对反生产工作行为前因变量和调控方式的探讨; 研究设计多为定量研究, 量表选择具有较高一致性, 整体呈现规范化特点且更多的开始关注方法多样化和测量多元化。最后针对当前研究进行针对性的评价和展望。

关键词 反生产工作行为; 研究视角; 研究内容; 研究设计

分类号 B849:C93

1 引言

反生产工作行为(counterproductive work behavior, 以下简称 CWB)作为员工个人工作表现, 与团队和组织的整体利益息息相关, 因此在组织行为学和人力资源管理学中备受关注(Marcus & Schuler, 2004)。上世纪 70 年代, Mangione 和 Quinn (1975)在组织研究中首次提出 CWB 概念, 此后 40 多年, 该主题研究保持稳定持续的增长。大量研究表明, CWB 不仅与员工工作满意度降低、离职意向升高等负面情况相关(Robinson & O'leary-Kelly, 1998; Dunlop & Lee,2004), 还会从侧面反映出组织内部领导−员工关系和团队氛围(Bollmann & Krings, 2016), 甚至会给公司内部带来巨大的经济损失(Bennett & Robinson, 2000), 因此其研究成为热点。

虽然 CWB 的研究已经受到组织行为学和人力资源管理学等众多领域学者的关注, 但目前为止的研究较为零散。不少学者尝试从不同角度进行文献的回顾和凝练。例如, Marcus, Taylor, Hastings, Sturm 和 Weigelt (2016)运用元分析的方法, 尝试从 CWB 内部结构出发, 比较整体化的 CWB 概念和具体化概念。Griffin 和 Lopez (2005)通过分析大量文献, 总结比较了组织内部 CWB 的内容, 并从行为动机角度解释了发生此类行为的原因。Schilpzand, De Pater 和 Erez (2016)针对员工无礼貌行为这一具体化的 CWB, 评述了其前因变量和结果变量。上述学者的研究在一定程度上总结了 CWB 研究现状, 但是缺乏系统性和宏观性。此外, 随着外界经济的动态变化, 组织内部关系等不断变革, 近几年关于 CWB 的研究呈现扩大化趋势, 现有的评述类文献已经不能覆盖全部范畴。因此, 本文的主要目标是对过去 20 年, 尤其是近 5 年来国际顶级期刊发表的相关文献进行梳理, 试图回答以下几个问题:CWB 的研究视角有哪些? CWB 具体研究什么内容? CWB 的研究方法是怎样的? 未来针对 CWB 还有哪些研究方向?

为了回答上述问题, 本文从 CWB 的研究视角、研究内容和研究设计三个角度出发, 评述相关文献。首先, 交代本综述选择的期刊和文献来源; 其次, 根据文献内容, 总结梳理研究视角、研究内容和研究设计; 最后在此基础上总结目前的研究趋势及提出 CWB 的未来研究方向。

收稿日期: 2016-12-05
* 国家高新区企业公司创业多层次作用机制研究(编号: 71272104)。
通信作者: 蒋春燕, E-mail: cyjiang@nju.edu.cn

2　期刊与文献选择

严格的期刊选择和文献筛选标准可以避免文献过多或过少以及质量参差不齐的情况，有利于准确掌握研究的理论演进和核心问题，避免主观性倾向(韵江, 2011)。本综述设计基于此选择合适的期刊以及相关文献。

2.1　期刊选择

本文的研究主题“CWB”属于组织行为学和人力资源管理学研究范畴，并包含心理学研究内容，因此上述学科相关期刊是本文文献的最佳来源。为了提高本研究综述的准确性，本文选择回顾具有更高影响力的国际顶级管理学和应用心理学期刊文献。Podsakoff, Mackenzie, Bachrach 和 Podsakoff (2005)分析了国际知名管理学期刊在上世纪八九十年代的论文引用情况，发现引用率最高的分别是：ASQ (Administrative Science Quarterly)、AMR (Academy of Management Review)、AMJ (Academy of Management Journal)、JAP (Journal of Applied Psychology)、SMJ (Strategic Management Journal)、Perpsych (Personnel Psychology)、OBHDP (Organizational Behavior and Human Decision Processes)、HR (Human Relations)、JVB (Journal of Vocational Behavior)、JOM (Journal of Management)、JOOP (Journal of Occupational & Organizational Psychology)等。除此之外，根据汤森路透集团日前发布的 2016 年最新期刊引证报告，基于社会科学英文索引期刊影响因子对管理学和应用心理学排名，排名前 10 的为 AMR、AMJ、ASQ、IJMR (International Journal of Management Reviews)、JAP、JOM、JMS (Journal of Management Studies)、JOB (Journal of Organizational Behavior)、SMJ。由于 SMJ 和 IJMR 主要以战略管理等宏观研究为主题，鲜少出现人力资源管理和组织行为学相关内容，故予以剔除。在心理学领域，根据影响因子排名，本文将 Psychological Bulletin, JPSP (Journal of Personality and Social Psychology)以及 JASP (Journal of Applied Social Psychology)三本期刊也囊括在检索范围之内；同样，在人力资源管理学领域，根据影响因子将 HRM (Human Resource Management)包括在检索范围内。综上所述，本文最终确定的检索范围为：AMR、AMJ、JAP、JOM、JMS、JOB、Perpsych、OBHDP、JOOP、JVB、HRM、Human Relations、Psychological Bulletin, JPSP、JASP 这 15 本期刊[1]。

2.2　文献筛选

确定上述期刊之后，通过关键词选择、文献检索和文献阅读这 3 个过程选出 CWB 的研究文献，作为本文的分析基础。

首先，确定本文的搜索关键词。基于已有文献资料，本文确定 counterproductive work behavior 为主要关键词，在此基础上扩展 antisocial behavior、anti-role behavior、workplace deviant、workplace deviance 等词作为本研究综述的相关关键词。其次，本文选择 EBSCO 和 Wiley-Blackwell[2] 数据库作为文献检索的主要平台。针对上述 15 本期刊和相关关键词，分别在标题和摘要中进行检索，最终检索到的文献数量为 127 篇。最后，通过对这 127 篇文献的研读，本文删除主要研究内容不是 CWB 的文献、短论和方法论文献等。由于 Psychological Bulletin 和 JPSP 上的 16 篇文章更多关注青少年和成人的反社会行为，而不是职场反生产行为，故予以剔除。最终，本文获得 CWB 相关文献共 100 篇。

2.3　文献数据分析

上述 100 篇文章分布于 13 本期刊 1998~2016 年 6 月(已见刊)之间。具体分布情况见图 1。由图可以清晰的看出，近 10 年来 CWB 研究的文献数量在略有波动的同时呈现稳定增长趋势。

具体到每一本期刊的贡献：JAP 数量最多，有 34 篇，占总体论文的 34%; JOB 其次，有 14 篇，占 14%; JASP 有 9 篇，占 9%; JVB 有 8 篇，占 8%; JOM 有 7 篇，占 7%; Perpsych、OBHDP 各有 6 篇，各占 6%; JOOP 有 5 篇，占 5%; AMJ、HR 各有 3 篇，各占 3%; JMS、HRM 各有 2 篇，各占 2%; AMR 有 1 篇，占 1%。不难发现 CWB 的论文多发表在 JAP、JOB、JASP 和 JVB 这 4 本期刊上，占总体 65%。

3　反生产工作行为研究视角

Spector 等(2006)将 CWB 定义为“员工在职场故意损害组织及利益相关者合法权益的行为”。与

[1] ASQ 最初囊括在本文检索范围内，检索后发现这本期刊上并没有相关文献，故予以剔除

[2] JMS、JVB 的文献并不包含在 EBSCO 数据库中，故另外选择了 Wiley-Blackwell 数据库

CWB 较为相似的构念有很多，如反社会行为、反角色行为和职场越轨行为等。上述定义的范围较为宽泛，将一系列具体的行为(如职场盗窃、破坏、人际冲突、工作缺席等)都包括在内，也覆盖了部分与 CWB 相关的构念，如职场报复、攻击、无礼行为等。本文选取广义的 CWB 进行研究。除了行为分类，CWB 另一个研究方向在于其行为针对目标。Bennett 和 Robinson (2000)基于此将 CWB 分为两种，针对组织的 CWB (CWB-O)和针对个人的 CWB (CWB-I)，这种分类方式在相关研究中使用甚广。现有的多数研究将 CWB 作为员工绩效表现的一种，与组织公民行为(OCB)共同包括在“非任务绩效”的范畴(Sinclair, Tucker, Cullen, & Wright, 2005; Le et al., 2011)。由于学术界对于 CWB 的定义和结构认识已达成较高的一致性，本文在此不多加赘述。

不同学者对 CWB 的研究侧重点不同，我们发现几乎所有学者都在研究影响员工 CWB 的因素。基于阅读文献，笔者发现个人特质差异、人与人的互动、人与情境的互动均能导致员工产生 CWB。因此本文从四个方面对 CWB 影响因素进行了归纳整理：情境和工作因素，态度和感知因素，人口统计变量与特质因素及状态因素，详见图 2。由此产生了四个最基本的理论视角，分别是

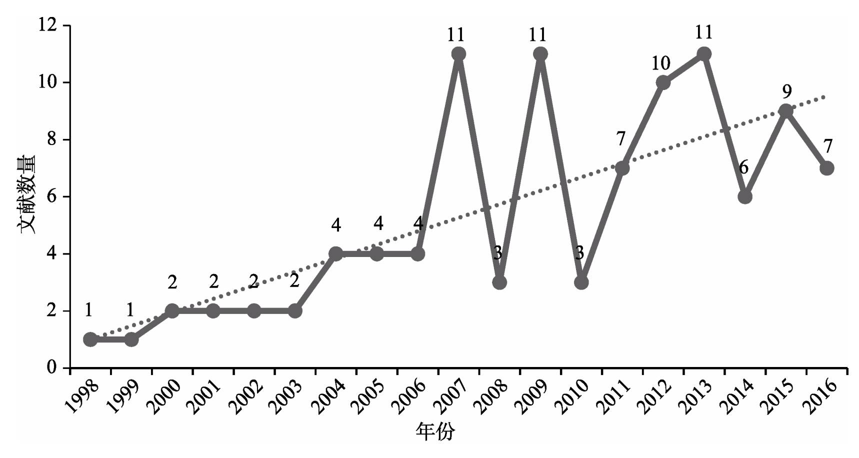


图 1 1998~2016 年(已见刊)CWB 研究文献数量变化

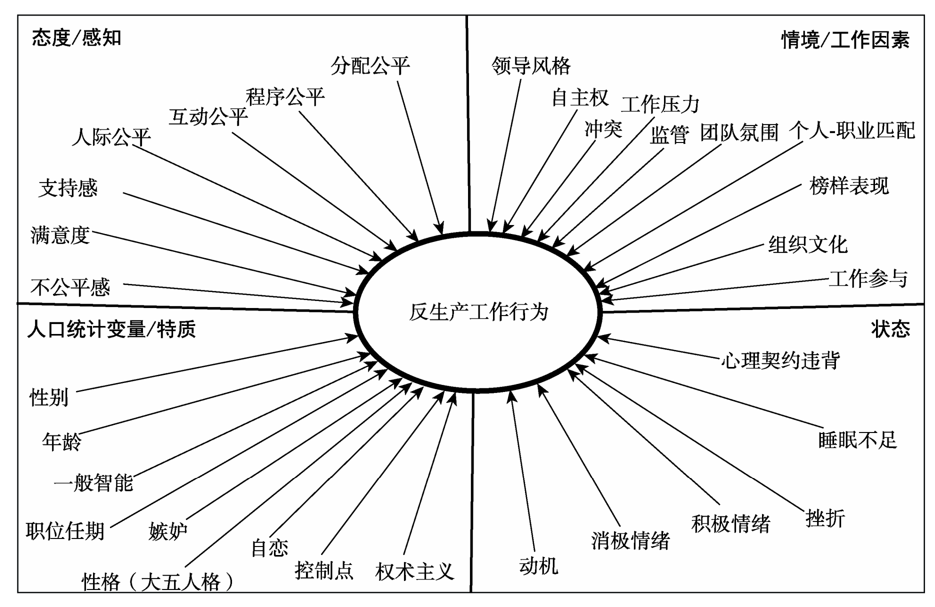


图 2 CWB 的影响因素

特质取向理论(Trait-based Approach)、社会交换理论(Social Exchange Theory)、社会认知理论(Social Cognitive Theory)和挫折−攻击理论(Frustration-Aggression Model)。

3.1　特质差异视角下的 CWB

个人特质差异导致 CWB 的研究在所有 CWB 相关研究中占据最大的比例，特质因素可以解释为何相同情境之下组织中员工行为表现具有差异性。个体特质包括性别、年龄等人口统计学变量，也包括性格、一般智能、情绪特点和习惯性归因方式等。不少学者从特质取向视角，探究个人特征和 CWB 之间的关系，例如, Ng, Lam 和 Feldman (2016)的研究指出，女性与男性相比，更少表现出 CWB。在性格方面，典型的研究为大五人格与 CWB 的关系，近年来的研究多将注意点集中在尽责性、宜人性和情绪稳定性三个性格特质上(例如, Le et al., 2011)。在情绪特征方面, Kaplan, Bradley, Luchman 和 Haynes (2009)的研究指出情感的积极性或消极性倾向会显著影响员工面对同等工作压力时的行为选择。此外，个人归因方式的差异也会导致行为表现的差异(Spector & Fox, 2010)。

3.2　社会交换关系中的 CWB

社会交换可以揭示员工是否决定参与职场 CWB 的内在过程(McLean Parks, Ma, & Gallagher, 2010)，与其相关的研究视角还包括心理契约、领导−员工交换关系等。在交换关系中，最基本的准则是公平和互惠，一旦该平衡被打破，便容易引发职场负面事件。当员工对组织做出贡献，但是并没有得到相对等的回报时，他们会产生报复组织以获取公平待遇的动机，从而产生增加个人利益或损坏组织利益的行为。因此，针对组织公平、领导风格等引发的员工职场违规行为，社会交换理论对其具有解释力度。近年来的 CWB 研究中，领导风格获得了较多研究者的关注。例如, Holtz 和 Harold (2013)的研究表明，如果上级对员工表现出更多的关怀，CWB 会有效减少。此外，员工感知到的组织公平对其行为表现的影响也十分巨大(Aquino, Galperin, & Bennett, 2004; Flaherty & Moss, 2007)。

3.3　社会认知过程中的 CWB

社会认知理论指出，行为是个人与环境共同作用下的产物，个体认知的发展以社会角色为基础，受制于他们所在群体的成员和环境。不少学者基于此，从社会认知的视角解读员工的职场行为。一方面，组织中的员工通过观察学习，倾向于模仿团队中他人的行为，如果该“榜样”表现出 CWB，该员工参与 CWB 的概率也会提高。另一方面，除了榜样作用之外，工作环境也是影响员工行为的因素之一。Bollmann 和 Krings (2016)的研究指出，团队氛围与员工自我调节机制相互影响，决定员工是否参与 CWB。此外，在社会认知的过程中，产生的自我认同感也会影响职场行为(Aquino & Douglas, 2003)。

3.4　“挫折−攻击”模型中的 CWB

“挫折−攻击”理论最基本的观点在于，攻击行为是以感知到的挫折为前提的，攻击是挫折的结果(Dollard, 1939)。Berkowitz (1989)在此模型基础上进一步研究发现，当个人的目标导向型活动受到阻碍时，会感到厌恶和不满，这些消极情绪容易带来负面行为，即“挫折−负面情绪−攻击”模型。但是，面对职场中的挫折，并不是所有人都会以消极情感状态面对, Miles, Borman, Spector 和 Fox (2002)指出，若个人选择积极情感状态面对职场挫折，其会更倾向于表现出 OCB 而非 CWB。由此可见，挫折−攻击模型的内在过程因人而异。Fox 和 Spector (1999)在此基础上对“挫折−攻击”模型进行修正，认为个性差异(如控制点差异)会引发不同的情感和行为反应。挫折−攻击理论为研究 CWB 提供了新的视角，揭示了员工负向行为产生的内在机制。

3.5　CWB 研究视角比较及相关研究领域

由于不同学者对 CWB 关注的焦点不同，其研究呈现出多理论视角和各异研究领域的现状(见表 1)。特质取向视角关注个体差异对行为表现的影响，研究焦点问题在于相同环境下不同特质个体的行为选择，研究领域涉及人口统计变量、性格、情绪等。社会交换视角强调人与组织在互动过程中产生的满意度或心理落差，研究领域包括不同的领导风格、对组织公平与支持度的感知等，凸显员工在交换的过程中基于不同的“收获”形成不同的行为。社会认知视角下的 CWB 更多强调环境的影响，包括环境中的人与工作氛围，相关研究领域涉及特定情境下的自我认识和社会学习过程。挫折−攻击模型从外界刺激入手，强调 CWB 产生的过程机制，所涉及的研究领域包括个体的情绪特征、控制点和相关环境约束等。总体

表 1 CWB 主要理论视角、对应研究领域及代表作者

理论视角	相关研究领域(举例)	代表作者(举例)
特质取向 Trait-based Approach	人口统计变量	Fitness (2000)
	大五人格	Marcus & Schuler (2004)
	情绪特征	Kaplan et al. (2009)
	归因方式	Khan, Quratulain, & Bell (2014)
社会交换 Social Exchange	辱虐式管理	Cohen-Charash & Spector (2001)
	关爱式领导	Jones (2009)
	领导−员工交换关系	Shoss, Eisenberger, Restubog, & Zagenczyk (2013)
	组织公平感知	Holtz & Harold (2013)
社会认知 Social Cognitive	团队、组织氛围 榜样表现 自我认识	Robinson & O'Leary-Kelly (1998) Bollmann & Krings (2016)
挫折−攻击 Frustration-Aggression	情绪特征 控制点(内控/外控) 环境约束	Fox & Spector (1999) Miles et al. (2002)

来看，特质取向视角侧重于对行为主体的研究，而社会交换、社会认知的研究视角更多强调情境的作用，挫折−攻击理论则将行为主体与情境进行整合，指出 CWB 发生的过程机制。

4 反生产工作行为研究内容：基于情境维度与特质激活理论的整合模型

从上述研究视角不难发现，对 CWB 研究内容的探究主要在于其前因及调控方式。大量实证研究表明，CWB 存在较为复杂的前因变量、边界作用和过程机制。本文试图从 CWB 产生过程的视角出发，借用 Tett 和 Burnett (2003)建立的“特质−绩效”连接机制模型，进一步解释“特质-CWB”关系，建立一个系统的分析框架(如图 3)。

情境相关性的概念最早由 Tett 和 Guterman (2000)提出，他们认为情境能够提供特质表达的相关行为线索，当相关情境提供了与特质一致的条件时，该情境就会起到放大特质对行为影响的作用，反之亦然。随着该理论的深入发展以及交互作用心理学、认知情感系统理论的流行，个体与环境间的持续互动被认为是个体行为产生的必要条件。基于此，Tett 和 Burnett (2003)建立了“特质−绩效”的连接机制模型，该模型对情境因素的调节作用作了具体说明。Tett 等(2003)结合情境相关性，从特质相关线索出现的三个水平——组织文化、其他组织成员、个体工作，对情境维度进行的新的界定。本文基于 Tett 的分类，从任务、群体、组织三个层面探讨特质激活的潜能和过程，遵循“特质/诱因→认知/情感反应→CWB”的行为产生逻辑，从个体−情境因素的交互视角探讨 CWB 的发生过程。

4.1 行为主体特征导致的 CWB

根据人力资本与心理资本理论，本文将行为主体的特质差异分为三个方面：稳定特质差异、状态特质差异以及认知特质差异。

员工的稳定特质包括性别、年龄、任职期限、一般智能、性格特征等。人口统计学角度来看，性别与年龄差异对 CWB 具有显著的影响(Ng et al., 2016; Ng & Feldman, 2008)，个人工作任期与 CWB 也显示微弱的相关性(Ng & Feldman, 2009, 2013)。一般智能更高的员工在组织中会表现出相对较少的 CWB，但在对 CWB 的预测上，大五人格更重要(Gonzalez-Mulé, Mount, & Oh, 2014)。大五人格中，研究较多的是宜人性、尽责性和情绪稳定性(Oh, Charlier, Mount, & Berry, 2014)。除了个体之间的横向比较外，Roberts, Harms, Caspi 和 Moffitt (2007)从个人成长的角度进行纵向比较，认为青少年时期存在道德问题的员工在成年之后更容易出现职场反社会行为。此外，性格的阴暗面特质也会引起 CWB (Dahling, Whitaker, & Levy, 2009; Wu & Lebreton, 2011)。

除稳定特质外，个人状态、认知差异也获得

了学术界的关注。状态特质的差异主要体现在情绪表现上。消极情绪越高的员工会更多的参与CWB (Kaplan et al., 2009)。消极情感的出现使员工更容易产生违背心理契约的情况, Bordia, Restubog和 Tang (2008)研究发现心理契约违背通过个人的反抗、复仇认知等影响职场行为选择。Ilies, Peng, Savani 和 Dimotakis (2013)的研究进一步指出具有愧疚感的员工会减少 CWB 的发生。个体认知的差异主要在于对自身评价和归因方式的差异。站在自我评价角度, 例如, Aquino 和 Douglas (2003)研究了员工在组织中面对身份认同威胁时是否会产生反社会行为。归因方式的差异体现在内部归因与外部归因的对比, 例如 Khan 等(2014)的研究指出, 在个人外部归因的作用下, 情境性嫉妒会增加其参与 CWB 的机率。

4.2　行为主体所处情境导致的 CWB

任务情境下的 CWB。任务水平作为情境变量, 可以直接导致员工产生职场负面行为。从人岗匹配角度, Liu, Luksyte, Zhou, Shi 和 Wang (2015)指出, 如果员工发现自身资历超过工作本身要求, 产生的心理不平衡感将会带来 CWB; 而良好的匹配程度会给员工带来较高的职业嵌入感, 可以减少 CWB 的发生(Ng & Feldman, 2009)。员工在工作时面对的职场压力也是产生 CWB 的重要因素之一, 在个体层面主要表现为人际交往的冲突(Eschleman, Bowling, & LaHuis, 2015)。此外, Bai, Lin 和 Wang (2016)指出在家庭域遭受不良对待的员工会更多表现出 CWB, 这样的研究扩展了工作域反生产行为研究的范畴。

群体情境下的 CWB。在群体情境 CWB 前因研究中, 领导风格是一个重要诱因。大量实证研究表明, 上级辱虐式的管理风格会提高员工的心理压力、CWB 和离职意向(Liu et al., 2015; Tepper et al., 2009)。Thau, Bennett, Mitchell 和 Marrs (2009)的研究进一步指出, 独裁式与不确定式的管理风格也会影响辱虐管理与职场越轨行为之间的关系。除了辱虐式领导风格, 关爱型和结构型领导风格的交互对 CWB 也具有显著的影响(Holtz & Harold, 2013)。除领导风格外, 团队整体工作氛围对个体 CWB 的影响也十分巨大, 例如 Robinson 和 O'leary-Kelly (1998)发现, 如果团队存在较强的反社会行为“氛围”, 那么该团队下的个体也比较容易产生类似行为。

组织情境下的 CWB。从组织文化的角度, 相对自由的文化氛围有利于提升员工的工作满意度, 如果组织环境对员工产生较大的约束力, 员工更容易产生负面情绪, CWB 也会随之增加(Penney & Spector, 2005)。另一方面, 不少实证研究关注组织公平对 CWB 的影响, 例如, Jones (2009)探究了组织公平氛围对 CWB 的影响, 发现人际公平与信息公平主要作用于针对上级的 CWB, 程序公平主要作用于针对组织的 CWB。

4.3　个人−情境交互的 CWB 内在解释机制

除了上述主效应, 个人−情境的互动是 CWB 产生的另一类机制。上述主效应的研究理清了 CWB 的起源, 但是忽视了行为产生的过程机制, 因此学术界开始转向对个人与情境之间交互效应的探究。本文基于 Tett 和 Burnett (2003)建立的以交互过程主义为基础的“特质−绩效”连接机制模型, 对个体−情境因素交互作用与 CWB 的内在影响机制做出了系统性解释, 构建了如图所示的整合框架(图 3)。

由图 3 可以看出, CWB 是个人特质与情境在交互的过程中产生的, 而一定的边界条件可以降低 CWB 产生的频率。例如, Gross 和 John (2003)的研究指出, 适当的情绪调节可以缓解由于客观诱因引起的 CWB, 情绪调整策略包括情境选择、认知重评以及压抑式表达三种, 其中后两种是控制 CWB 的重要边界。当员工面对职场压力时, 上述调节策略会将员工的行为引入不同的方向(Matta, Erol-Korkmaz, Johnson, & Biçaksiz, 2014)。从职场环境感知的角度, Colbert, Mount, Harter, Witt 和 Barrick (2004)的研究发现员工对组织支持认知和发展认知与性格的交互作用均会显著影响行为选择, Meyer 等(2014)通过研究进一步指出员工对职场情境强度的感知会调节个人特质与 CWB 之间的关系。而在相同情境之下, 个体动机的差异也会带来行为的差异(Oh et al., 2014)。大量实证文献表明, CWB 基本作用过程为：特质/诱因→认知→情感反应→CWB。本文通过对文献的梳理, 发现情感反应在整个作用过程中既可以表现为中介变量, 又可以作为调节变量存在, 说明整个作用机制的调控方式呈现多样化的特点。

值得一提的是, 上述文章都将 CWB 作为结果变量进行研究, 鲜少有文章将其作为前因变量。本综述涉及的文献中, 仅有 2 篇文献将 CWB

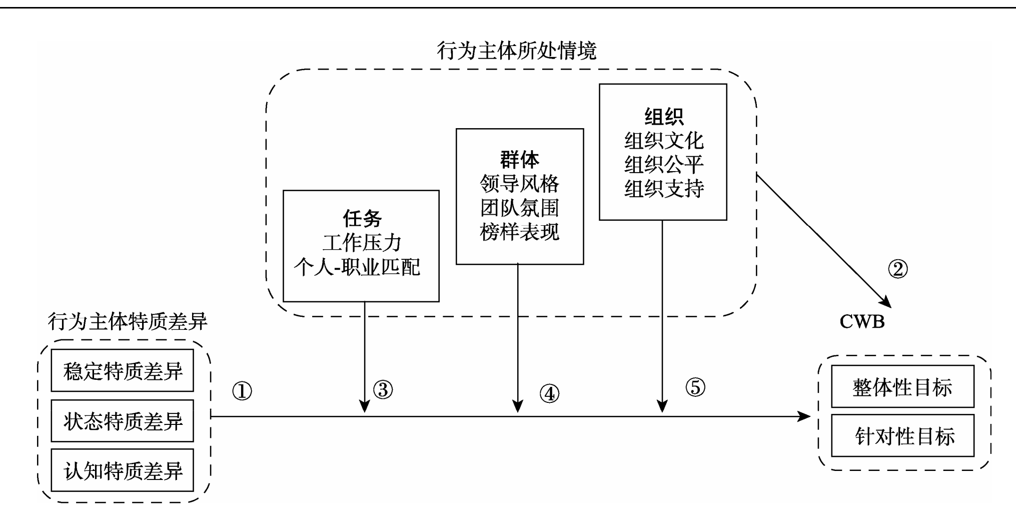


图 3 CWB 研究内容：整合的框架

注：①行为主体特质对 CWB 的主效应；②行为主体所处情境对 CWB 的主效应；③④⑤分别是工作中的任务、群体、组织水平的特质相关线索的调节作用

作为前因变量进行研究。具体而言，Lapierre, Bonaccio 和 Allen (2009)探讨了员工绩效表现的类型对上级指导意愿的影响，研究结论显示，针对同事的任务绩效和 CWB 对上级指导意愿具有更显著的影响。Whiting 和 Maynes (2016)站在个人职业管理的角度，对美国职业足球运动员的选拔进行了研究，将运动员先前越轨行为作为预测其后期表现的因素。可见，学术界目前针对 CWB 的后续研究明显不足，这应该成为未来研究方向之一。

5 反生产工作行为研究设计：方法与测量

5.1 CWB 的研究方法：规范的量化研究

选择合适的研究方法有助于加深对构念的理解，建构符合逻辑和现实的理论。研究方法的选择受限于理论发展阶段以及构念具体特征。CWB 作为员工表现的一种，其本身就比较具体，所涉及的内容较好观测和判断。目前阶段的 CWB 研究呈现出由个体转向群体的趋势，但研究范畴仍相对集中。因此，在研究方法的选择上，学者们普遍倾向于规范的量化研究。

在 CWB 的研究中，纯粹理论建构型的文章很少，本综述回顾的 100 篇文章中仅有 2 篇。其中一篇文章站在道德许可的理论视角，认为组织公民行为会给员工带来道德上的许可认证；员工为了自身名誉等，在进行 CWB 时会有所顾虑(Klotz & Bolino, 2013)。此文将全新的理论视角引入了 CWB 研究之中。除了理论构建，实证研究依旧是 CWB 的主流研究方法，且在这些实证研究中，定量研究远多于定性研究。在本综述最终确定的文献中，仅有 2 篇涉及定性研究。在大量的定量研究中，调查问卷依旧是主要的数据收集方式，田野调研和线上问卷发放最为常见，其他数据收集方式还包括实验室试验法等。在相关软件的辅助下，回归分析、结构方程分析是最基本的数据分析方式。例如, Mount, Ilies 和 Johnson (2006)以美国一快餐行业 141 名服务员为样本进行问卷调查，运用结构方程对模型进行分析，最终得到了性格、工作满意度和 CWB 之间的路径关系。

近年来，CWB 的研究已经从简单的横截面数据收集转向跨时点、跨层次、多个研究设计及纵向研究的多样化方式。越来越复杂化的研究设计是为了消除学术界对于数据同源方差的质疑，达到更精确的研究结果。例如, Probst, Stewart, Gruys 和 Tierney (2007)通过两个研究设计，分别以实验室试验法和田野调研的方式，收集了工作安全感、创新和 CWB 等数据，探究了工作不安全感与 CWB 的关系。此外，也有不少学者利用跨层次的研究方法进行相关实证分析(例如，Yang & Diefendorff, 2009; Meier & Gross, 2015)。另外，近年来元分析的研究方法在 CWB 研究中得到广泛的应用，本文所回顾的文献中有 11 篇，在近 5 年呈现明显增长趋势。例如，Ng 和 Feldman (2013)利用元分析，从人力资本理论和动机理论的视角

解读了员工任期与其行为表现之间的关系。此外，也有少部分学者将跨文化研究纳入了 CWB 研究领域(如 Marcus, Lee, & Ashton, 2007)，提供了新的研究视角。

综上所述，CWB 的研究方法多为问卷调研，从单一的横截面数据转向多个层次、多个时间的设计。不少学者开始尝试日记研究、实验室试验、田野调研等方法，可见定量研究在不断规范化的同时，也不断的多样化和严谨化。但是，质性研究在 CWB 领域仍相对匮乏。

5.2 CWB 的测量方式：量表选择的一致性和评价方式的多样性

在实证研究中，高效度的量表和准确的评价至关重要。虽然目前 CWB 测量量表较多，但已获学术界认可并广泛使用的量表相对集中，学者们在量表的选择上具有较高的一致性。评价方式除了自我评价之外，不少学者还采用同事或上级评价的方式，或将自评与他评结合进行结果分析。

根据 CWB 的内容和目标指向，现阶段研究使用较多的量表有两种。第一种根据 CWB 的具体内容进行编制，分为 3 个版本，分别是 45 个题项、32 个题项和 10 个题项(Spector et al., 2006; Spector & Fox, 2010)。其中 45 和 32 题项的量表都将 CWB 按照辱虐、异常行为、破坏行为、偷窃、拖延分为 5 个维度进行测量。另外一种量表将 CWB 按照行为目标分成 2 个维度，分别是针对个人的 CWB 和针对组织的 CWB，这类研究主要选用 Bennett 和 Robinson (2000)修订和开发的量表，12 个条目测量针对组织的 CWB，7 个条目测量针对个人的 CWB。不少学者会根据不同的研究需求进行条目的增减。另外，少部分学者选用 Cohen-Charash 和 Mueller (2007)、Aquino 和 Douglas (2003)等开发的量表，由于为数不多，不再加以赘述。还有一些学者根据研究情境的特殊性自行开发量表，如 Robinson 和 O'Leary-Kelly (1998)、Sinclair 等(2005)、Christian 和 Ellis (2011)等。

值得注意的是，在文献阅读过程中，我们发现有 3 篇文章从测量方式的角度探讨了组织公民行为与 CWB 之间的关系。例如，Dalal (2005)通过元分析表明，组织公民行为与 CWB 之间是负向关系，且二者之间的关系受量表填答者(自己、同事、上级)、量表提问方式(频率选择、同意程度)和两类量表条目语义对立程度的调节；Spector, Bauer 和 Fox (2010)通过对美国某州 259 对员工–上级的配对研究指出，当问卷使用同意程度作为选项，语义相互覆盖，且采用上级评价的方式时，CWB 与 OCB 之间显示更强的相关性；Fox, Spector, Goh, Bruursema 和 Kessler (2012)将员工与同事配对进行研究，发现减少量表语义覆盖并采用频率选择的评价方式进行测量时，OCB 与 CWB 之间呈正相关。可见，即使是相同的研究问题，使用的测量方式不同也会导致不同的研究结论，这提醒学者们在选择测量方法时必须考虑具体问题及样本情境，选择最适合的方法。

此外，Greco, O’Boyle 和 Walter (2015)还针对 CWB 问卷回复率进行了元分析，发现与一般管理学研究相比，CWB 研究的问卷回复率较低(53% VS 37%)，且在 CWB 研究中，参与者有明显的范围限制，由此可能导致较低的回复率以及削弱相关变量与 CWB 的关系。Greco 等在研究中明确指出，与同事评价(41.7%)和上级评价(41.6%)的 CWB 回复率相比，个人评价的 CWB 回复率仅为 36%；纵向研究中的 CWB 回复率为 29.6%，显著低于截面研究中的 37.8%。以上数据说明，现有的 CWB 研究中，个人对自身的 CWB 或多或少存在隐瞒的情况，并且分阶段的调研会降低数据的准确率，可见目前对 CWB 的实证调研的确存在无回应偏差。Greco 等通过元分析进一步指出，这样的无回应偏差会导致数据分布范围减小，相关方差降低，由此减弱变量之间的相关性。在未来 CWB 研究中，应当对无回应偏差进行适当关注，理解其在数据分析过程中导致的结果误差；可以采用档案分析法、随访调研或对主动与被动型参与者进行分类分析的方式，来最大化降低无回应偏差。针对不同类型的 CWB，可以建立不同的样本参照值，以此寻找最适合的评价方式(量表表述、评价来源等)及后期数据处理方法(如贝叶斯分析法等)。

6 总结与未来研究方向

6.1 总结

CWB 的研究并不是一个新兴话题，但由于和组织整体利益的紧密联系，使之成为值得长期关注并加以深度剖析的话题。本文通过对顶级期刊相关文献的系统性回顾与梳理，从研究视角、研究内容和研究设计三个方面加以评述和分析，旨

在展现国际学术界在这一主题的研究发展和现状，并基于此寻找未来的研究方向。

研究视角方面，CWB 研究从情境和工作因素，态度和感知因素，人口统计变量与特质因素及状态因素四个角度进行前因分析，呈现多种理论视角。其中，特质取向视角关注个体差异对 CWB 的影响，研究关注点在于相同情境下不同特质员工的行为选择；社会交换视角关注互动过程中员工内心的平衡感以及由此产生的行为表现；社会认知视角更注重环境的影响作用，关注员工的模仿与从众行为；挫折-攻击理论更加关注 CWB 产生的过程机制。上述研究视角将心理学、管理学和社会学相关理论进行整合，共同解释了 CWB 现象。研究内容上，本文基于“特质-绩效”连接机制模型，对个体-情境因素交互作用与 CWB 的内在影响机制做出系统性解释。研究设计方面，规范的量化研究是主流，近年来呈现出跨时点、跨层次、多个研究设计及纵向研究的复杂化设计趋势，元分析也渐趋流行，但质性研究较为匮乏；针对 CWB 的测量方式较为集中，在评价方面除了自评外，还有同事评价和上级评价的方式；在问卷回复率上，未来的研究应该更多关注无回应偏差，采取更具针对性的调研方式与后期数据分析方法，最大化降低无回应偏差所带来的研究误差。

由此可见，CWB 的研究视角表现出多层次、跨学科的属性，研究内容在前因变量和调控方式上已较为丰富，研究设计更多的开始关注多样化的方法和测量。

6.2 未来研究方向

通过以上对 CWB 研究现状的梳理和总结，从研究内容和研究方法两个层面，本文认为未来的研究可以有以下几个主要方向。

(1)将 CWB 作为前因变量进行研究，关注其动态影响机制。目前阶段的主流文献多将 CWB 作为个人绩效表现的一种，探寻其起源和形成过程。Meier 和 Spector (2013)在 8 个月内对 382 名员工进行 5 次反复调研，结果表明，工作压力与 CWB 之间呈现互为因果、互相增强的螺旋式上升模式，可见 CWB 也会导致其他负面结果的产生。在未来研究中，可以更多的关注 CWB 与相关前因变量之间的动态循环影响关系。

(2)关注管理者的 CWB 及其作用机制。现阶段的研究大多关注普通员工的 CWB，对组织内部管理者的行为关注较少。普通员工和管理者在组织内部属于不同层级，其工作内容、权力和地位的差异会导致行为影响的差异。因此，和普通员工相比，管理者 CWB 的具体表现，管理者 CWB 对直接下属、间接下属、整个团队造成的不同影响，以及对这些影响的控制方式等，这些问题都应该成为未来研究关注的焦点。

(3)探究可以改善 CWB 的管理方式或领导风格。Holtz 和 Harold (2013)的研究将领导风格分为关爱型和结构型，分别探究了其对员工 CWB 的影响机制。基于这种领导风格的思路，未来的研究可以针对 CWB 的不同内容或目标，寻找最合适的管理方式或领导风格，去抑制员工负面行为。例如，对有明显损害组织利益倾向的员工，是采取辱虐管理、“以毒攻毒”较为合适，还是循循善诱、正向激励较为合适？这些研究问题有待探讨。

(4)群体 CWB 的研究。已有研究多从个体角度出发，探究环境影响下个人行为表现的选择，对群体行为研究较少。陈春花和刘祯(2010)曾指出，群体通过影响员工个体的行为判断进一步影响组织绩效，如果群体氛围是反生产力的，或者群体倾向于挑战组织的正式规则，那么这样的群体压力会使得个体更容易表现出 CWB，群体这种施加压力的行为和过程就属于群体 CWB。未来的研究可以着眼于群体 CWB，讨论其形成过程和作用机制。

(5)CWB 的本土化研究。当前研究样本多来自欧美国家，中国本土化研究较少。我们中国学者需要进一步探究中西文化差异是否会导致 CWB 有不同的内涵和具体的作用机制，以期帮助中国企业更好地理解和应对员工的 CWB。此外，Tsui (2006)曾指出，大部分中国管理研究倾向于有限情境化地使用已有的理论和概念，很少有“深度情境化”的研究。针对此，中国研究者可以基于中国企业的特色，深度挖掘不同情境状态下员工 CWB 产生的原因和组织的应对方式。例如，可以比较国有企业与外资、民营等企业内部员工 CWB 的异同，探究不同所有制企业对员工 CWB 的管理方式等。

(6)将定量与定性两种研究方法结合起来。由于 CWB 本身具有负面性，一些员工在调研过程中会产生抵触逃避心理，从而掩饰自己的 CWB。这些都会影响定量研究结果的效度、信度。而定性研究可以通过档案资料、访谈等形式从侧面获

得相关结果。因此, 当研究者无法通过完善问卷发放流程来提高被调查者的作答积极性和真实性时, 可以考虑同时采用定性研究方法。

(7)采用纯定性研究方法, 研究 CWB 的积极影响, 打开其作用机制的另一个黑箱。已有文献的研究都注重于表现 CWB 对组织的消极影响, 但 Fox 和 Stallworth (2005)曾指出, CWB 对组织可能产生具有建设性的正面影响。从理论构建的角度出发, 定性研究中的案例研究方法可以帮助建立新的理论(Eisenhardt, 1989)。因此, 未来的研究可以采用纯定性研究方法, 寻找“特殊案例”, 探究 CWB 对组织的良性影响, 概括总结出新的理论视角和作用机制。

参考文献

陈春花, 刘祯. (2010). 反生产力工作行为研究述评. *管理学报, 7*(6), 825–833.

韵江. (2011). 战略过程的研究进路与论争: 一个回溯与检视. *管理世界*, (11), 142–163.

Aquino, K., & Douglas, S. (2003). Identity threat and antisocial behavior in organizations: The moderating effects of individual differences, aggressive modeling, and hierarchical status. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 90*(1), 195–208.

Aquino, K., Galperin, B. L., & Bennett, R. J. (2004). Social status and aggressiveness as moderators of the relationship between interactional justice and workplace deviance. *Journal of Applied Social Psychology, 34*(5), 1001–1029.

Bai, Q. Y., Lin, W. P., & Wang, L. (2016). Family incivility and counterproductive work behavior: A moderated mediation model of self-esteem and emotional regulation. *Journal of Vocational Behavior, 94*, 11–19.

Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology, 85*(3), 349–360.

Berkowitz, L. (1989). Frustration-aggression hypothesis: Examination and reformulation. *Psychological Bulletin, 106*(1), 59–73.

Bollmann, G., & Krings, F. (2016). Workgroup climates and employees’ counterproductive work behaviours: A social-cognitive perspective. *Journal of Management Studies, 53*(2), 184–209.

Bordia, P., Restubog, S. L. D., & Tang, R. L. (2008). When employees strike back: Investigating mediating mechanisms between psychological contract breach and workplace deviance. *Journal of Applied Psychology, 93*(5), 1104–1117.

Christian, M. S., & Ellis, A. P. J. (2011). Examining the effects of sleep deprivation on workplace deviance: A self-regulatory perspective. *Academy of Management Journal, 54*(5), 913–934.

Cohen-Charash, Y., & Mueller, J. S. (2007). Does perceived unfairness exacerbate or mitigate interpersonal counterproductive work behaviors related to envy? *Journal of Applied Psychology, 92*(3), 666–680.

Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 86*(2), 278–321.

Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L. A., & Barrick, M. R. (2004). Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance. *Journal of Applied Psychology, 89*(4), 599–609.

Dahling, J. J., Whitaker, B. G., & Levy, P. E. (2009). The development and validation of a new Machiavellianism scale. *Journal of Management*, *35*(2), 219–257.

Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology, 90*(6), 1241–1255.

Dollard, J. (1939). *Frustration and aggression*. New Haven, CT: Yale University Press.

Dunlop, P. D., & Lee, K. (2004). Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance: The bad apples do spoil the whole barrel. *Journal of Organizational Behavior, 25*(1), 67–80.

Eisenhardt, K. M. (1989). Building theories from case study research. *Academy of Management Review, 14*(4), 532–550.

Eschleman, K. J., Bowling, N. A., & LaHuis, D. (2015). The moderating effects of personality on the relationship between change in work stressors and change in counterproductive work behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 88*(4), 656–678.

Fitness, J. (2000). Anger in the workplace: An emotion script approach to anger episodes between workers and their superiors, co-workers and subordinates. *Journal of Organizational Behavior, 21*(2), 147–162.

Flaherty, S., & Moss, S. A. (2007). The impact of personality and team context on the relationship between workplace injustice and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Social Psychology, 37*(11), 2549–2575.

Fox, S., & Spector, P. E. (1999). A model of work frustration–aggression. *Journal of Organizational Behavior, 20*(6), 915–931.

Fox, S., Spector, P. E., Goh, A., Bruursema, K., & Kessler, S. R. (2012). The deviant citizen: Measuring potential positive relations between counterproductive work behaviour and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 85*(1), 199–220.

Fox, S., & Stallworth, L. E. (2005). Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. *Journal of Vocational Behavior, 66*(3), 438–456.

Gonzalez-Mulé, E., Mount, M. K., & Oh, I. S. (2014). A meta-analysis of the relationship between general mental ability and nontask performance. *Journal of Applied Psychology, 99*(6), 1222–1243.

Greco, L. M., O'Boyle, E. H., & Walter, S. L. (2015). Absence of malice: A meta-analysis of nonresponse bias in counterproductive work behavior research. *Journal of Applied Psychology, 100*(1), 75–97.

Griffin, R. W., & Lopez, Y. P. (2005). "Bad behavior" in organizations: A review and typology for future research. *Journal of Management, 31*(6), 988–1005.

Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 85*(2), 348–362.

Holtz, B. C., & Harold, C. M. (2013). Effects of leadership consideration and structure on employee perceptions of justice and counterproductive work behavior. *Journal of Organizational Behavior, 34*(4), 492–519.

Ilies, R., Peng, A. C., Savani, K., & Dimotakis, N. (2013). Guilty and helpful: An emotion-based reparatory model of voluntary work behavior. *Journal of Applied Psychology, 98*(6), 1051–1059.

Jones, D. A. (2009). Getting even with one's supervisor and one's organization: Relationships among types of injustice, desires for revenge, and counterproductive work behaviors. *Journal of Organizational Behavior, 30*(4), 525–542.

Kaplan, S., Bradley, J. C., Luchman, J. N., & Haynes, D. (2009). On the role of positive and negative affectivity in job performance: A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Psychology, 94*(1), 162–176.

Khan, A. K., Quratulain, S., & Bell, C. M. (2014). Episodic envy and counterproductive work behaviors: Is more justice always good? *Journal of Organizational Behavior, 35*(1), 128–144.

Klotz, A. C., & Bolino, M. C. (2013). Citizenship and counterproductive work behavior: A moral licensing view. *Academy of Management Review, 38*(2), 292–306.

Lapierre, L. M., Bonaccio, S., & Allen, T. D. (2009). The separate, relative, and joint effects of employee job performance domains on supervisors' willingness to mentor. *Journal of Vocational Behavior, 74*(2), 135–144.

Le, H., Oh, I. S., Robbins, S. B., Ilies, R., Holland, E., & Westrick, P. (2011). Too much of a good thing: Curvilinear relationships between personality traits and job performance. *Journal of Applied Psychology, 96*(1), 113–133.

Liu, S. Q., Luksyte, A., Zhou, L., Shi, J. Q., & Wang, M. (2015). Overqualification and counterproductive work behaviors: Examining a moderated mediation model. *Journal of Organizational Behavior, 36*(2), 250–271.

Mangione, T. W., & Quinn, R. P. (1975). Job satisfaction, counterproductive behavior, and drug use at work. *Journal of Applied Psychology, 60*(1), 114–116.

Marcus, B., & Schuler, H. (2004). Antecedents of counterproductive behavior at work: A general perspective. *Journal of Applied Psychology,* 89(4), 647–600.

Marcus, B., Lee, K., & Ashton, M. C. (2007). Personality dimensions explaining relationships between integrity tests and counterproductive behavior: Big Five, or one in addition? *Personnel Psychology, 60*(1), 1–34.

Marcus, B., Taylor, O. A., Hastings, S. E., Sturm, A., & Weigelt, O. (2016). The structure of counterproductive work behavior: A review, a structural meta-analysis, and a primary study. *Journal of Management, 42*(1), 203–233.

Matta, F. K., Erol-Korkmaz, H. T., Johnson, R. E., & Biçaksiz, P. (2014). Significant work events and counterproductive work behavior: The role of fairness, emotions, and emotion regulation. *Journal of Organizational Behavior, 35*(7), 920–944.

McLean Parks, J., Ma, L., & Gallagher, D. G. (2010). Elasticity in the 'rules' of the game: Exploring organizational expedience. *Human Relations, 63*(5), 701–730.

Meier, L. L., & Gross, S. (2015). Episodes of incivility between subordinates and supervisors: Examining the role of self-control and time with an interaction-record diary study. *Journal of Organizational Behavior, 36*(8), 1096–1113.

Meier, L. L., & Spector, P. E. (2013). Reciprocal effects of work stressors and counterproductive work behavior: A five-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology, 98*(3), 529–539.

Meyer, R. D., Dalal, R. S., José, I. J., Hermida, R., Chen, T. R., Vega, R. P.,... Khare, V. P. (2014). Measuring job-related situational strength and assessing its interactive effects with personality on voluntary work behavior. *Journal of Management, 40*(4), 1010–1041.

Miles, D. E., Borman, W. E., Spector, P. E., & Fox, S. (2002). Building an integrative model of extra role work behaviors: A comparison of counterproductive work behavior with organizational citizenship behavior. *International Journal of Selection and Assessment, 10*(1-2), 51–57.

Mount, M., Ilies, R., & Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology, 59*(3), 591–622.

Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2008). The relationship of age to ten dimensions of job performance. *Journal of Applied Psychology, 93*(2), 392–423.

Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2009). Occupational embeddedness and job performance. *Journal of Organizational Behavior, 30*(7), 863–891.

Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2013). Does longer job tenure help or hinder job performance? *Journal of Vocational Behavior, 83*(3), 305–314.

Ng, T. W. H., Lam, S. S. K., & Feldman, D. C. (2016). Organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior: Do males and females differ? *Journal of Vocational Behavior, 93*, 11–32.

Oh, I. S., Charlier, S. D., Mount, M. K., & Berry, C. M. (2014). The two faces of high self-monitors: Chameleonic moderating effects of self-monitoring on the relationships between personality traits and counterproductive work behaviors. *Journal of Organizational Behavior, 35*(1), 92–111.

Penney, L. M., & Spector, P. E. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): The moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior, 26*(7), 777–796.

Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Bachrach, D. G., & Podsakoff, N. P. (2005). The influence of management journals in the 1980s and 1990s. *Strategic Management Journal*, *26*(5), 473–488.

Probst, T. M., Stewart, S. M., Gruys, M. L., & Tierney, B. W. (2007). Productivity, counterproductivity and creativity: The ups and downs of job insecurity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 80*(3), 479–497.

Roberts, B. W., Harms, P. D., Caspi, A., & Moffitt, T. E. (2007). Predicting the counterproductive employee in a child-to-adult prospective study. *Journal of Applied Psychology, 92*(5), 1427–1436.

Robinson, S. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (1998). Monkey see, monkey do: The influence of work groups on the antisocial behavior of employees. *Academy of Management Journal, 41*(6), 658–672.

Schilpzand, P., De Pater, I. E., & Erez, A. (2016). Workplace incivility: A review of the literature and agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior, 37*(Supp1), S57–S88.

Shoss, M. K., Eisenberger, R., Restubog, S. L. D., & Zagenczyk, T. J. (2013). Blaming the organization for abusive supervision: The roles of perceived organizational support and supervisor's organizational embodiment. *Journal of Applied Psychology, 98*(1), 158–168.

Sinclair, R. R., Tucker, J. S., Cullen, J. C., & Wright, C. (2005). Performance differences among four organizational commitment profiles. *Journal of Applied Psychology, 90*(6), 1280–1287.

Spector, P. E., Bauer, J. A., & Fox, S. (2010). Measurement artifacts in the assessment of counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Do we know what we think we know? *Journal of Applied Psychology, 95*(4), 781–790.

Spector, P. E., & Fox, S. (2010). Theorizing about the deviant citizen: An attributional explanation of the interplay of organizational citizenship and counterproductive work behavior. *Human Resource Management Review, 20*(2), 132–143.

Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior, 68*(3), 446–460.

Tepper, B. J., Carr, J. C., Breaux, D. M., Geider, S., Hu, C. Y., & Hua, W. (2009). Abusive supervision, intentions to quit, and employees' workplace deviance: A power/dependence analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 109*(2), 156–167.

Tett, R. P., & Burnett, D. D. (2003). A personality trait-based interactionist model of job performance. *Journal of Applied Psychology, 88*(3), 500–517.

Tett, R. P., & Guterman, H. A. (2000). Situation trait relevance, trait expression, and cross-situational consistency: Testing a principle of trait activation. *Journal of Research in Personality, 34*(4), 397–423.

Thau, S., Bennett, R. J., Mitchell, M. S., & Marrs, M. B. (2009). How management style moderates the relationship between abusive supervision and workplace deviance: An uncertainty management theory perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 108*(1), 79–92.

Tsui, A. S. (2006). Contextualization in Chinese management research. *Management and Organization Review, 2*(1), 1–13.

Whiting, S. W., & Maynes, T. D. (2016). Selecting team players: Considering the impact of contextual performance and workplace deviance on selection decisions in the National Football League. *Journal of Applied Psychology, 101*(4), 484–497.

Wu, J., & Lebreton, J. M. (2011). Reconsidering the dispositional basis of counterproductive work behavior: The role of aberrant personality. *Personnel Psychology, 64*(3), 593–626.

Yang, J. X., & Diefendorff, J. M. (2009). The relations of daily counterproductive workplace behavior with emotions, situational antecedents, and personality moderators: A diary study in Hong Kong. *Personnel Psychology, 62*(2), 259–295.

Counterproductive work behavior: Research perspective, content and design

ZHANG Lvyi[1]; HUANG Qing[1]; JIANG Yunjie[1,2]; JIANG Chunyan[1]

([1] *Business School of Nanjing University, Nanjing* 210093, *China*)

([2] *Communication University of China, Nanjing* 211172, *China*)

Abstract: Counterproductive work behavior refers to the intentional damage by employees in the workplace which may impair the legitimate rights and interests of stakeholders as well as the organization. Based on 100 papers from the top 13 international journals in the field of management and psychology, we systematically make a particular review of counterproductive work behavior in terms of research perspective, research content and research design. This review indicates that the research perspective consists of four theories, which are trait-based approach, social exchange theory, social cognitive theory and frustration-aggression model. It has showed a multiple perspective and interdisciplinary trend. Based on a personality trait-based model of job performance, we build an interactive integration model of person and context to discuss dependent variables, moderators and mediators of counterproductive work behavior. The majority researches are quantitative, and the research scales show high consistency. We also find the research design is normative and researchers have paid much attention to multiple methods and measures. Finally, we carry through pertinence evaluation and provide useful expectation for future research.

Key words: counterproductive work behavior; research perspective; research content; research design